

LA INFLUENCIA DE LOS SINDICATOS SOBRE LOS SALARIOS EN ESPAÑA.

Nuria SÁNCHEZ SÁNCHEZ
Departamento de Economía
Universidad de Cantabria

RESUMEN: En la mayoría de los países, los sindicatos se han caracterizado por ser organizaciones que tratan de incrementar las rentas que reciben los trabajadores afiliados al mismo, de hecho, las estimaciones que se han realizado sobre la brecha salarial (*wage gap*) en Estados Unidos e Inglaterra alcanzan una media superior al 10%. Sin embargo, en España el número de trabajos que aborda este tema es muy escaso. La razón se puede atribuir a las peculiaridades del sistema de negociación colectiva español que hace que el estudio de este tema se encuentre con serias dificultades. En este sentido, este artículo trata de salvar esta cuestión siguiendo los pasos de Lewis (1986), proporcionando una evidencia empírica del incremento salarial que ha causado la presencia de los sindicatos en nuestro país.

ABSTRACT: In many countries, unions have been increased rents of their members. In fact, in the United States and England the estimation of union- nonunion wage differential is over 10%. However, in Spain there are a few studies about this subject. Reasons can be found in the peculiar characteristics of our bargaining system. In this way, this article is an attempt to examine the impact of trade unions on worker remuneration in Spain.

PALABRAS CLAVE: sindicatos, salarios y convenios colectivos.

1. INTRODUCCIÓN.

En nuestros días, las instituciones que componen el mercado de trabajo han pasado a formar una parte importante dentro del estudio de este mercado. De hecho, desde la década de los 70 han proliferado los trabajos que hacen referencia a la posible influencia de los sindicatos como agente importante dentro del mercado laboral. No obstante, en nuestro país, son muy escasos los estudios que se han realizado sobre los sindicatos. La dificultad de encontrar una medida adecuada de la fuerza de los sindicatos sector por sector o empresa por empresa, ha sido un obstáculo que ha limitado seriamente la elaboración de estudios empíricos que midan la influencia de la presencia sindical en la economía española.

Este artículo trata de poner una primera piedra para llenar este vacío, centrándose en la influencia de los sindicatos en los salarios. En la mayoría de los países, los sindicatos se han caracterizado por ser organizaciones que tratan de incrementar las rentas que reciben los trabajadores afiliados al mismo, de hecho, las estimaciones que se han realizado sobre la brecha salarial (*wage gap*) en Estados Unidos e Inglaterra alcanzan una media superior al 10%.

En este sentido, este artículo trata de salvar la ausencia de estudios en nuestro país siguiendo los pasos de Lewis (1986) y proporcionando una evidencia empírica del incremento salarial que ha causado la presencia de los sindicatos en nuestro país.

2.- LOS SINDICATOS Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA.

En primer lugar, vamos a comentar distintos aspectos de la negociación colectiva en España que se hacen necesarios para entender el desarrollo de los sindicatos en nuestros días.

La evolución de las leyes que han venido configurando nuestro sistema de relaciones laborales a lo largo de los últimos cincuenta años tiene una importancia crucial para situarnos en el contexto actual de la negociación en España. En este sentido, el Estatuto de los Trabajadores responde a las tres preguntas tal vez más importantes que uno puede hacerse acerca de la negociación colectiva en España. Se trata, por tanto, de responder a las preguntas "quiénes son los afectados por cada convenio," "cómo se determinan los ámbitos de negociación," y "quién tiene capacidad para negociar."

Respecto a "**quiénes son los afectados por cada convenio**", en principio, y desde un plano estrictamente teórico, el convenio colectivo ordinario viene a ser una ley del grupo, por lo que se aplicará restrictivamente a los miembros de los grupos u organizaciones que lo han suscrito. Sin embargo, en España se ha aplicado el principio de eficacia general, en virtud del cual todos los trabajadores y empresarios, que pertenezcan al ámbito productivo en el que se ha alcanzado el acuerdo, están sujetos al mismo con independencia de que sean miembros o no de alguna de las organizaciones colectivas que suscriben el mismo.¹ Es decir, los convenios se hacen extensivos a los no representados en la negociación.

La aplicación de este principio, en definitiva, supone someter a las normas pactadas a aquellos empresarios y trabajadores que voluntariamente optan por quedarse al margen de las negociaciones. Los convenios son de aplicación forzosa incluso en aquellas empresas en las que nadie se ha manifestado a favor de una negociación colectiva o ha participado en unas elecciones sindicales.

Esta característica supone una de las diferencias más significativas respecto a la mayoría de los países de la OCDE, donde la extensión de los convenios presenta límites importantes. Retomando esta idea, merece la pena comentar las distintas posiciones que mantienen los países más próximos a nosotros en lo referente a este tema.

Así por ejemplo, Gran Bretaña es uno de los países de la OCDE que concede mayor autonomía a las partes, y en el que el convenio no posee carácter normativo. Siguiendo esta línea de libertad de los agentes, para que el trabajador se vea afectado por el convenio, el contenido del mismo debe incorporarse al contrato individual de trabajo.²

En Alemania, los convenios no poseen eficacia *erga omnes*, y sólo los miembros de las asociaciones de trabajadores y empresarios firmantes del convenio quedan ligados a él. En la práctica, sin embargo,³ los empresarios ofrecen las mismas condiciones laborales a los trabajadores miembros de un sindicato que a los que no lo son. De hecho, la política de prestaciones reservadas a los afiliados a un sindicato fue declarada anticonstitucional en 1967. Para que un convenio sea aplicable con carácter general se exige una declaración de obligatoriedad por parte del Ministro Federal de Trabajo y Asuntos Sociales.

El caso de Italia destaca por la fragilidad de su sistema de negociación, que ha provocado una situación cuanto menos curiosa, encontrándonos con que, a pesar de que el art. 39 de la Constitución italiana propone la aplicación del principio *erga omnes*, en la práctica no se ha aplicado.⁴

En Francia, como regula el Código de Trabajo en el art. 132-10, los sujetos obligados por el contenido normativo del convenio son los trabajadores y empresarios afiliados a las organizaciones firmantes. Ahora bien, como en el caso alemán, la ley obliga al empresario vinculado por un convenio colectivo de cualquier ámbito a aplicarlo a todos los trabajadores de su empresa, cualquiera que sea su pertenencia sindical. Sin embargo, para que el convenio sea aplicable a empresas no miembros de la patronal firmante, es necesario que se realice su extensión por decreto del Ministerio de Trabajo.

La aplicación del principio de eficacia general en España ha supuesto la práctica inexistencia de trabajadores sin convenio. No obstante, según las estadísticas elaboradas por el Ministerio de Trabajo existe un porcentaje de trabajadores asalariados, situado en torno a un 20%, que no está sujeto a ningún tipo de convenio. Sin embargo, no está claro quiénes forman parte de ese porcentaje y cómo se fijan los salarios de este grupo de trabajadores.

De acuerdo con lo que hemos comentado en estas líneas, no tiene sentido hablar de sectores sindicalizados y no sindicalizados. Los salarios y las condiciones laborales se fijan en la negociación colectiva, donde el papel de los sindicatos es definitivo, y se extiende a todos los trabajadores y empresarios, independientemente de su afiliación a alguna asociación empresarial o sindical presente en dicha negociación.

La segunda cuestión a la que tratamos de dar respuesta es, "**cómo se determinan los ámbitos de negociación**." En nuestro país, la ley⁵ permite que sea la voluntad de las partes que intervienen en la negociación las que definan el ámbito de los acuerdos alcanzados. Así pues, en la mayoría de las negociaciones serán los empresarios representados por su patronal, y los trabajadores representados por su sindicato, los que decidan cuáles son los límites de repercusión del acuerdo.

Teniendo en cuenta esta normativa, cabe preguntarse cuál es el grado de libertad de negociación de los trabajadores individuales, es decir ¿qué ocurriría si en una empresa trabajadores y empresarios, por iniciativa propia, pretenden negociar un acuerdo que solamente vincule a la propia empresa, con el fin de establecer las condiciones laborales que en ese momento sean más apropiadas para ambos?. Concretando más la pregunta, ¿permiten los sindicatos españoles este tipo de acuerdos, que posiblemente se salgan de las condiciones establecidas por el convenio del sector?. O lo que viene a ser lo mismo, ¿están las leyes españolas fomentando un paternalismo que confiere a los sindicatos un excesivo poder a la hora de iniciar una negociación?.

Es difícil hacer una valoración totalmente objetiva de este tema, aunque dado el desarrollo que han seguido los ámbitos de negociación, parece que los sindicatos en España no han dejado demasiado campo de acción a estas iniciativas de negociación al margen de grandes organizaciones patronales y sindicales.

Esta actitud ha provocado tres consecuencias claras: en primer lugar, que los convenios de empresa sólo se produzcan en las grandes empresas en las que, generalmente, los sindicatos poseen una implantación organizada. En segundo lugar, que el ámbito de la negociación se mantenga tradicionalmente sin muchos cambios desde la década de los ochenta, observándose, como comentaremos más adelante, un predominio de los convenios sectoriales con carácter provincial. Y en tercer lugar, se ha reducido el porcentaje de representantes de los trabajadores elegidos en las elecciones que no formaban parte de un sindicato de un 26,4 a un 3,9 entre los años 1980 y 1990.

En la práctica, los convenios de ámbito superior imponen salarios mínimos para el área que cubren, limitando con ello la actuación de los convenios de empresa que están supeditados a los mínimos marcados. Esto da lugar a una cierta jerarquía de la negociación, produciéndose, en palabras de Lorences (1986): "*negociaciones en cascada, donde cada convenio se convierte en punto de referencia de mínimos a superar por los acuerdos de ámbitos inferiores*".

Esta jerarquía impuesta por la propia estructura de la negociación, ha provocado que los convenios de empresa no se adapten de forma adecuada a la situación propia de cada empresa.

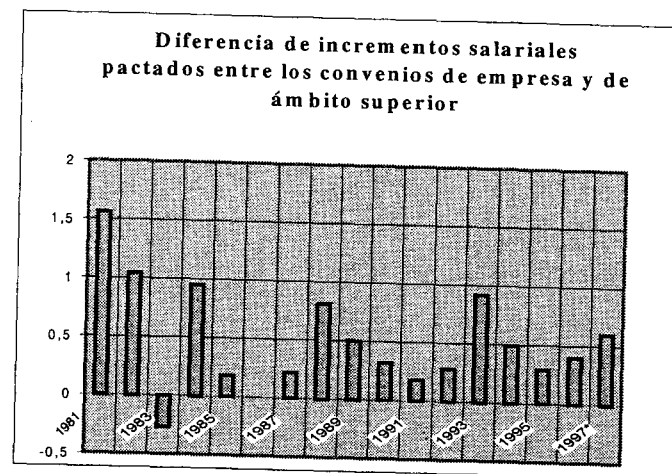
La reforma del Estatuto de 1994 mantiene ese mismo criterio de jerarquía, pero introduce la posibilidad de que un convenio en un ámbito determinado, siempre que sea superior al de empresa, negocie acuerdos que afecten a lo dispuesto en otros de ámbito superior, exceptuando una serie de materias no negociables en ámbitos inferiores que se recogen en el art. 84. Esta modificación, aunque es un intento de dotar de mayor flexibilidad a los convenios sectoriales frente a los nacionales, es insuficiente, puesto que se olvida de los convenios de empresa.

Para responder a la tercera pregunta planteada en líneas anteriores, "*quién tiene capacidad de negociación*", tendríamos que recurrir al Estatuto de los Trabajadores (art. 87), donde se establece quienes están legitimados para negociar:

La influencia de los sindicatos sobre los salarios en España

- En los convenios de empresa: el empresario y el comité de empresa, delegados de personal en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiera.⁶
- En los convenios de ámbito superior a los anteriores: los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros del comité o delegados de personal del ámbito al que se refiere el convenio. Mientras que en lo referente a las asociaciones empresariales, para que una agrupación pueda considerarse suficientemente representativa es necesario que cuente, por lo menos, con un 10% de afiliados entre los empresarios que pretende representar. De esta forma se confiere diferente carácter de representatividad para los empresarios que para los sindicatos. Esta característica de la negociación colectiva española marca una diferencia frente a la mayoría de los países europeos, donde uno de los elementos importantes para que un sindicato se considere legitimado para negociar es la afiliación al mismo, no el resultado de las elecciones, como ocurre en España.

GRAFICO 1



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del BEL.

Además de estas exigencias en cuanto a la legitimación de las organizaciones que intervienen en la negociación, el Estatuto impone dos obligaciones más.⁷ Estos requisitos legales⁸ fomentan la creación de coaliciones, marginando a las asociaciones minoritarias, tanto empresariales como sindicales. Lo que da lugar, por un lado, al fortalecimiento a nivel político de los sindicatos, con la consecuente institucionalización de los mismos, y, por otro, a un debilitamiento de estas asociaciones en el área económica o de la empresa, donde el número de afiliados es muy poco significativo.

Esta es, como ya hemos comentado, una de las grandes diferencias de nuestro modelo de negociación colectiva con respecto a otros países.

TABLA 1

**INCREMENTOS SALARIALES PACTADOS EN CONVENIOS A NIVEL EMPRESA
Y DE OTRO AMBITO**

AÑO	INCREMENTO SALARIAL EN CONV. DE EMPRESA (%)	INCREMENTO SALARIAL EN CONV. DE OTRO AMBITO (%)	DIFERENCIAL
1981	11,82	13,38	1,56
1982	11,15	12,19	1,04
1983	11,66	11,39	-0,27
1984	7,02	7,97	0,95
1985	7,75	7,93	0,18
1986	8,23	8,23	0
1987	6,33	6,55	0,22
1988	5,69	6,5	0,81
1989	7,34	7,84	0,5
1990	8,05	8,37	0,32
1991	7,81	7,99	0,18
1992	7,03	7,31	0,28
1993	4,69	5,61	0,92
1994	3,17	3,66	0,49
1995	3,69	3,98	0,29
1996	3,47	3,87	0,4
1997*	2,36	2,96	0,6

Fuente: BEL, MTSS.

Dadas las características legales de la negociación colectiva que acabamos de comentar, resulta lógico que el sistema de relaciones laborales español se halla desarrollado con el predominio del convenio de ámbito superior, concretamente sectorial, frente al de empresa. El número de convenios de empresa es más alto que el número de convenios de ámbito superior, mientras que lo contrario ocurre en relación con el número de trabajadores afectados por los mismos.

Aunque el predominio de los convenios de ámbito superior siempre se ha mantenido en nuestro país, es a partir de 1987, con el fin de la concertación, cuando

adquiere una creciente importancia la negociación de ámbito superior a la empresa (sectorial por provincia o región), llegando a afectar a más del 80 % de los trabajadores sujetos a convenio durante la última década. Por otra parte, la negociación por empresas parece haberse mantenido en los mismos niveles en cuanto al número de trabajadores afectados, lo que significa que la ausencia de concertación no viene acompañada de un proceso de descentralización en la negociación desde los acuerdos sectoriales a los de empresa. Esto supone la existencia de rigideces en el mercado laboral español, puesto que es obvio que un sistema donde la negociación se realiza a un nivel superior a la empresa mantiene un escaso grado de flexibilidad para la adaptación de las condiciones económicas.

Si observamos la evolución salarial pactada en los distintos tipos de convenio, que se presentan en la *tabla 1* y el *gráfico 1*, podemos afirmar que los convenios de empresa no se alejan demasiado del salario pactado en los convenios de ámbito superior. Otro dato interesante que se deduce de esta tabla es que la presión salarial es menor en los convenios de empresa, salvo en el año 1983 que supone una excepción a esa tendencia. En cualquier caso, esa diferencia no sobrepasa el 1%, salvo para los años 1981 y 1982.

3.- ENFOQUE EMPÍRICO DE LA INFLUENCIA DE LOS SINDICATOS SOBRE LOS SALARIOS.

Para comenzar con el análisis empírico vamos a suponer que la presencia sindical en la rama de actividad "i" provoca mayores salarios pactados en los convenios. Ahora bien, la cuestión es como separar del incremento salarial la parte que es consecuencia de la presión sindical, de la parte que es consecuencia de otros factores como una mayor productividad, mayor cualificación de los trabajadores, etc. En definitiva, como medir el margen que los sindicatos imponen en la negociación salarial de los distintos convenios.

Para hacer esta distinción hemos definido tres tipos de salarios. El salario W_{ni} que es el salario que se produciría en la industria "i" si no existieran los sindicatos. Este salario por tanto, esta incluyendo factores propios del sector como la productividad, el desempleo, etc. Los salarios W_{ei} y W_{oi} que se definen como el que se obtiene en los convenios de empresa y de otro ámbito respectivamente. Es decir, es el salario influido por la presencia sindical, y la negociación colectiva. La relación entre los tres salarios puede escribirse de la siguiente forma:

$$W_{ei} = W_{ni} (1 + m_1) \quad (1)$$

$$W_{oi} = W_{ni} (1 + m_2) \quad (2)$$

Lo que estamos diciendo con estas ecuaciones es que los salarios de una empresa que negocia convenio, ya sea de empresa o superior, son iguales a los salarios que existirían en dicha empresa sin la presencia sindical más un margen atribuible a dicha presencia.

Si aplicamos logaritmos y dividimos ambos miembros de las ecuaciones (1) y (2) por L (que es el número de trabajadores ocupados del sector), tenemos:

$$\ln(W_{ei}/L) = \ln(W_{ni}/L) + \ln(1 + m_1) \quad (3)$$

$$\ln(W_{oi}/L) = \ln(W_{ni}/L) + \ln(1 + m_2) \quad (4)$$

A su vez, suponemos que los salarios de nuestro mercado laboral se pueden aproximar como un media geométrica de los salarios pactados por los convenios de empresa, los pactados por los convenios de otro ámbito, y los salarios en los que no existe convenio (en el supuesto de que realmente existan sectores que no se ven condicionados por la presencia sindical. Siguiendo a Mercader Uguina (1994) nos estamos refiriendo a los sectores de Agricultura y Ganadería, Pesca, Espectáculos y Deportes, Oficinas y despachos, Sanidad privada, Sector doméstico y Transporte por carretera.)

De esta forma, la ecuación de los salarios de la rama de actividad "i" se define como:

$$W_{ui} = W_{ei}^{P_e} W_{oi}^{P_o} W_{ni}^{P_n} \quad (5)$$

donde P_e , P_o , y P_n son respectivamente la cobertura de los convenios de empresa, la cobertura de convenios de otro ámbito⁹ y el porcentaje de trabajadores que no están sometidos a convenio alguno. Si tomamos logaritmos y dividimos ambos miembros por L en la expresión 5, obtenemos:

$$\ln(W_{ui}/L) = P_e \ln(W_{ei}/L) + P_o \ln(W_{oi}/L) + P_n \ln(W_{ni}/L) \quad (6)$$

sustituyendo las ecuaciones 3 y 4 en la ecuación (6), el resultado es:

$$\ln(W_{ui}/L) = P_e \ln(W_{ni}/L) + P_e \ln(1 + m_1) + P_o \ln(W_{ni}/L) + P_o \ln(1 + m_2) + P_n \ln(W_{ni}/L) \quad (7)$$

usando la aproximación de $\ln(1+m_1) = m_1$, y reordenando la ecuación, tenemos:

$$\ln(W_{ui}/L) = P_e m_1 + P_o m_2 + (P_e + P_o + P_n) \ln(W_{ni}/L) \quad (8)$$

$$\ln(W_{ui}/L) = P_e m_1 + P_o m_2 + \ln(W_{ni}/L) \quad (9)$$

En definitiva, el salario medio del trabajador en la industria "i" depende del porcentaje de trabajadores sometidos a convenio de empresa, del porcentaje de trabajadores sometidos a convenios de otro ámbito, y del salario W_{ni} . El salario W_{ni}

puede considerarse como el salario de los trabajadores si no existiesen sindicatos en la industria "i". Se trata de un salario hipotético y para la mayoría de las industrias desconocido. Cómo calcular su verdadera magnitud resulta imposible, se estima suponiendo que los salarios son función lineal de una serie de variables, es decir, $\ln(W_{ni}/L) = f(X_i) + \varepsilon_{i1}$ ¹⁰. Siguiendo a Fernández y Montuega (1997) en el vector X_i se pueden incluir variables que incorporan el crecimiento de la productividad del trabajo y otras relacionadas con el estado del mercado de trabajo.

Sustituyendo esta expresión en la ecuación 9, se obtiene la siguiente relación:

$$\ln(W_{ui}/L) = P_e m_1 + P_o m_2 + f(X_i) + \varepsilon_{i1} \quad (10)$$

De la estimación de esta ecuación, se obtienen los coeficientes m_1 y m_2 que son respectivamente, el margen salarial que imponen los sindicatos al negociar convenios de empresa, y de otro ámbito. Para aproximar el vector X_i se han tenido en cuenta variables propias del sector y variables que detallan la situación del mercado laboral del sector. Entre las primeras se han incluido el número medio de años de escolarización de los trabajadores del sector, la productividad por trabajador, el tamaño medio de los establecimientos del sector, y las horas medias trabajadas en el mismo. Entre las variables utilizadas para caracterizar el mercado laboral del sector incluimos el salario y el paro sectorial.

Para la estimación se ha utilizado un panel de datos de 88 ramas de actividad procedentes de la Encuesta Industrial (EI) y ocho años que abarcan de 1985-1992. El salario se ha medido como coste real por trabajador, la productividad como valor añadido por empleado, y el tamaño medio de los establecimientos como número de establecimientos del sector entre número de trabajadores. Estas variables se obtienen de la EI. El número medio de años de escolarización y el paro se obtienen de la Encuesta de Población Activa (EPA), siendo el grado de agregación de estas variables de 11 y 17 ramas de actividad respectivamente. Lo mismo ocurre con los datos de los convenios que nos proporcionan las estadísticas del MTSS, y cuya desagregación es de 15 ramas de actividad.

Además de estas variables se incluyen las horas medias por trabajador, para tratar de corregir el hecho de que la negociación colectiva puede centrarse, no sólo, en la negociación salarial, sino también, en el número de horas de la jornada laboral.

Se ha optado por el análisis de datos de panel porque éste ofrece diversas ventajas frente a un análisis de series temporales. Una de ellas, como comenta Arellano (1990), es que permite controlar la heterogeneidad inobservable que se mantiene constante a lo largo del tiempo entre las distintas ramas de actividad. Esta circunstancia hace posible controlar la diversidad sectorial a través de la introducción de un término que son las diferencias inobservables (η_i). A través de estas diferencias estamos teniendo en cuenta una variable para cada sector que refleje las características propias o intrínsecas del mismo no incluidas en la función a estimar.

En este trabajo se utiliza el estimador propuesto por Arellano y Bond (1988a) basado en el método generalizado de momentos, que propone un sistema de ecuaciones con instrumentos diferentes para distintas ecuaciones. Se recurre a este procedimiento, bajo la hipótesis de que se trata de un modelo dinámico, en el que además varias variables explicativas son consideradas endógenas. El método generalizado de momentos (MGM) en dos etapas nos proporciona estimaciones robustas a la heterocedasticidad, mientras que el MGM en una etapa no garantiza que los errores sean homocedásticos. Para la estimación se ha utilizado el modelo en primeras diferencias, que coincidiría con el modelo en desviaciones ortogonales siempre y cuando se utilicen el número total de instrumentos posibles.

TABLA 2

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
W ₁	0,752 (41,41)	0,793 (48,01)	0,759 (38,57)	0,683 (41,68)	0,738 (39,72)
H	0,0343 (8,47)	0,03 (7,84)	0,022 (5,45)	0,023 (7,03)	0,0199 (5,42)
U _s	-0,0181 (-8,14)	-0,010 (-4,37)	0,00077 (0,254)	0,015 (7,687)	0,010 (8,7)
U _{s-1}			-0,0209 (-6,82)	-0,035 (-14,77)	-0,025 (-12,27)
V _a	0,0517 (11,02)	0,058 (12,6)	0,051 (10,156)	0,052 (10,26)	0,044 (11,084)
P _e	0,000553 (8,29)	0,00044 (7,76)	0,00058 (7,855)	0,0012 (8,51)	0,00106 (8,83)
P _o	0,000924 (7,95)	0,00077 (7,004)	0,00077 (6,95)	0,00132 (13,63)	0,0011 (9,64)
H _r	0,255 (8,58)	0,269 (10,47)	0,27 (9,02)	0,337 (16,997)	0,356 (17,76)
Est		-0,071 (-14,63)	-0,068 (-13,77)	-0,061 (-15,636)	-0,057 (-17,28)
Sargan	76,43	72,94	72,78	81,10	75,31
M1	-3,295	-3,42	-3,479	-3,485	-3,447
M2	1,676	1,522	1,687	1,750	1,694

Nota: a) el valor entre paréntesis es el estadístico t de Student.

b) el test de Sargan se utiliza para contrastar la hipótesis de la validez de los instrumentos.

c) para contrastar la presencia u ausencia de autocorrelación Arellano (1990) sugiere, en el caso de ecuaciones estimadas en diferencias, estudiar la autocorrelación de segundo orden en los residuos que sigue una Normal (0,1).

El estimador de MGM puede ser inconsistente si los errores están autocorrelacionados, por eso es interesante contrastar este supuesto. Con este fin Arellano (1990) propone utilizar un contraste directo sobre la autocorrelación de segundo orden en los residuos, (m_2). En nuestro caso, no sobrepasa el valor de la

normal, para un nivel de significación del 97,5%, por lo que no tenemos problemas de autocorrelación.

Las estimaciones de la ecuación 10 se presentan en la tabla 2. En todas ellas se incluye la variable dependiente retardada un año para permitir el ajuste lento de los salarios. Todas las variables explicativas presentan el signo esperado.

En la estimación de la columna (1), (2), y (3) se han considerado como variables endógenas el salario retardado, el paro y la productividad. Por este motivo se ha recurrido a un estimador de momentos, empleando todos los instrumentos posibles para cada ecuación.

Los coeficientes de las variables asociadas a la presencia sindical toman signo positivo, lo que confirma el hecho de que los sindicatos imponen un margen salarial en la negociación. Sin embargo, el coeficiente obtenido no es demasiado elevado, siendo más importante el de los convenios de ámbito superior a la empresa. Por otra parte, se observa mayor valor de este coeficiente en la columna (1) que en las restantes. Eso se debe a que el valor del mismo está recogiendo no sólo el efecto de la presencia sindical sino también el hecho de que en unas industrias la concentración es mayor que en otras. Para evitar este problema en el resto de las estimaciones se ha incluido una variable que mide el número medio de establecimientos. Esta presenta signo negativo, como era de esperar puesto que los salarios de las grandes empresas son mayores que los de las pequeñas.

En la literatura que hace referencia a los sindicatos y los salarios, se ha discutido mucho sobre la endogeneidad de la variable presencia sindical. Por este motivo en las ecuaciones (4), y (5) se consideran endógenas las variables que hacen referencia a los convenios. En concreto en la ecuación (4) se ha utilizado como instrumento de la variable convenios de empresa el porcentaje de establecimientos que poseen comité de empresa (es decir, que cuentan con más de 50 trabajadores). Para la variables convenios de otro ámbito se ha utilizado un retardo de ella misma. En la ecuación (5) el instrumento de la variable convenios de empresa es ella misma retardada un periodo.

4.- CONCLUSIÓN.

A lo largo de este artículo hemos tratado en primer lugar de analizar el marco global en el que se encuadran las relaciones laborales entre trabajadores, sindicatos y empresarios. La conclusión que cabe resaltar en estas líneas es que en España los sindicatos tienen sobretodo un poder político, que por otra parte resulta muy difícil de medir porque influye en numerosas cuestiones imposibles de cuantificar. Es decir, la importancia de un sindicato en nuestro país no reside en el número de afiliados al mismo, sino en el número de representantes que consigue en las elecciones sindicales. Además dado que la mayoría de los convenios son aplicables a trabajadores que no tienen ninguna relación con estas asociaciones, resulta muy difícil cuantificar el alcance de los mismos.

En cualquier caso, este trabajo se basa en la idea de que los sindicatos van a tratar de conseguir mayores ganancias salariales para los trabajadores y por lo tanto

imponen un margen salarial. Dado que la clasificación del MTSS distingue entre convenios de empresa y de otro ámbito se ha estimado cuál es el margen salarial impuesto por unos y otros. Los resultados demuestran que efectivamente ese margen salarial existe y es mayor para los convenios de ámbito superior a la empresa. Sin embargo, su valor en ambos casos no parece ser tan importante como en otros países.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- ANDRÉS J. Y GARCÍA J. (1993): Factores determinantes de los salarios: evidencia para la industria Española, *La industria y el comportamiento de las empresas Españolas*. Ensayos en homenaje a Gonzalo Mato. J. Dolado, C. Martín y L.R. Romero, págs. 171-198.
- ARELLANO M. Y BOVER O. (1990) : La econometría de datos de panel, *Investigaciones económicas* (segunda época), vol. XIV, nº1, págs. 3-45.
- ARELLANO M. (1993) : On the testing of correlated effects with panel data, *Journal of Econometrics*, nº 59, págs. 87-97.
- BAYLOS ANTONIO (1991): Experiencias y modelos de concertación social en España, MTSS, *Colección "Informes", serie empleo*, nº 28.
- BAYLOS ANTONIO (1991) : La intervención normativa del estado en materia de relaciones colectivas, Miguélez, F., y Prieto C (comp), *Las relaciones laborales en España*, Ed. Siglo XXI, Madrid.
- BILBAO ANDRÉS (1991): La transformación de las relaciones salariales 1977-1985, MTSS, *Colección "Informes", serie empleo*, nº 28.
- BLANCHFLOWER D. y OSWALD A. (1988): The economic effects of Britain's trade unions, *CLSE, Discussion paper*, nº 324, september.
- BOOTH ALISON L. (1995): *The economics of trade union*. Cambridge University Press.
- BUCKBERG E. Y THOMAS A. (1995): Dispersión de los salarios y aumento del empleo en los Estados Unidos, *Finanzas y Desarrollo*, Junio.
- DOLADO J.J. Y BENTOLILA (1.992): Who are the insiders, Wage setting in Spanish Manufacturing firms, *Documentos de trabajo Banco de España*, nº 9.229.
- DOLADO J. Y JIMENO J.F. (1995): *Estudios sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español*. Fedea.
- DOLADO J.J. Y MALO DE MOLINA S.L. (1985): Desempleo y rigidez del mercado de trabajo de España, *Boletín Económico del Banco de España*, Septiembre.
- DRAPER M. (1.993): Indicación salarial y empleo: un análisis desagregado para el caso Español, *Moneda y crédito*, nº 197, pag. 129-165.
- DURÁN LÓPEZ F. (1985): Sindicatos y salida concertada de la crisis, *Papeles de Economía Española*, núm 22.
- HSIAO CHENG (1986): *Analysis of panel data*, Cambridge University Press.
- HAUSMAN J. A. Y TAYLOR W. E. (1981): Panel data and unobservable individual effects, *Econometrica*, vol. 49, nº6, November.
- METCALF DAVID (1988) : Los sindicatos y los resultados economicos : la evidencia británica, en *Relaciones Laborales y resultados económicos* , Renato Brunetta (comp), M.T.S.S. nº 57.

WILSON N. (1991): Unionisation, wages and productivity: some evidence from U. K. engineering firms, *Applied Economics*, Enero, 23 (1), parte B, págs. 219-27.

NOTAS

¹ Este principio se introduce con el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores. La legislación anterior y más concretamente el R.D. 17 / 1.977 no mantiene la misma filosofía, puesto que regula que sólo los trabajadores y empresarios representados comprendidos dentro de su ámbito de aplicación se ven afectados por el convenio.

² Para un análisis más detallado consultar Addison y Siebert (1993).

³ Para un análisis más detallado consultar Paqué (1993).

⁴ Este tema se debate en el art. De Treu, Geroldi y Miello (1993).

⁵ Art. 83 del ET: "Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden".

⁶ Se puede consultar el Art 87.1. del Estatuto para puntualizar esta cuestión.

⁷ Estas obligaciones son: a) para que la comisión negociadora quede constituida, los sindicatos y las asociaciones empresariales deben representar, como mínimo, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal en el caso de los sindicatos, y a la mayoría de los empresarios afectados por el convenio en el caso de las asociaciones empresariales, y b) los acuerdos de la comisión negociadora requerirán el voto favorable de la mayoría de las dos representaciones. (Aunque inicialmente el Estatuto de 1980 requería el 60%).

⁸ Se hace referencia a la restricciones a la legitimación (necesidad por parte de los sindicatos de que cuenten con el 10% de los miembros del comité y por parte de los empresarios de un 10% de sus afiliados), y a los requisitos exigidos por el Estatuto para la constitución y la toma de acuerdos de la comisión negociadora.

⁹ Ramón Lorente (1982) comenta que los datos de cobertura por sectores según las estadísticas del MTSS están sobrestimados. Los trabajadores de algunas empresas han sido computados dos veces, por un lado en su convenio de empresa y por otro en el convenio de sector en el que actúe la empresa. Este es el caso de sectores como el Químico y el Metalúrgico donde los valores de cobertura son superiores al 100%. Como esto resulta irreal, para aquellos sectores en los que tenemos este problema hemos considerado una cobertura del 100%.

¹⁰ Otra posibilidad igualmente válida es la de suponer que los salario W_{in} se fijan a través de un modelo insider-outsider como el propuesto por Nickell y Wadhvani (1990). Sin embargo, no hemos querido complicar más el análisis de este tema puesto que el objetivo de nuestro estudio no es analizar si el poder negociador de los insider es muy elevado o no lo es.